

鹿児島労働局発表  
令和8年10月22日

担  
当

【照会先】

鹿児島労働局労働基準部健康安全課

課 長 秋山 芳徳

地方労働衛生専門官 太良木 則孝

(直通電話) 099-223-8279

### 「誰もが安心して働き続けられる未来へ」

### 治療と就業の両立支援セミナーを開催します

#### ～治療を続けながら働くことができる職場づくりを地域全体で支援～

鹿児島県地域両立支援推進チーム及び独立行政法人労働者健康安全機構鹿児島産業保健総合支援センターでは、令和8年10月29日（木）に「治療と就業の両立支援セミナー」を開催します。

近年、がん、脳卒中、難病、メンタルヘルス不調などの疾病を抱えながら働く労働者が増加しており、治療と仕事を両立できる職場環境づくりが重要な課題となっています。また、令和8年4月からは、事業場における治療と就業の両立支援への取組が事業主の努力義務とされており、企業の理解と対応がこれまで以上に求められています。

鹿児島県地域両立支援推進チームは、地域の実情に応じた治療と就業の両立支援を効果的に進めるため、県内の医療機関、労使団体、行政機関等が連携し、関係者ネットワークの構築と取組の推進を目的として設置されています。

これまで推進チームでは毎年度会議を開催し、関係機関相互の情報共有や連携強化を図ってまいりましたが、本年度は、より広く県内事業場への周知啓発を図るため、会議開催に代えて事業主等を対象としたセミナーを開催することといたしました。設置要綱に定める「両立支援の周知・啓発」及び「地域独自の周知・啓発イベントの企画・開催」の取組として実施するものです。

本セミナーでは、厚生労働省の両立支援ガイドライン作成等に携わった専門家による講演のほか、がんを経験しながら治療と仕事、生活を両立された方による体験談も予定しており、事業主や人事労務担当者にとって実践的な内容となっています。

つきましては、県民の皆様及び県内事業場への周知のため、報道機関の皆様におかれましては、ぜひ取材くださいますようお願い申し上げます。

## 1 開催概要

名 称 治療と就業の両立支援セミナー

日 時 令和8年10月29日（木） 14時00分～16時40分（予定）

会 場 鹿児島県医師会館3階 中ホール1・2 （鹿児島市中央町8番1号）

定 員 100名（先着順）

対象者 事業主、人事労務担当者、衛生管理者、産業保健スタッフ等

参加費 無料

## 2 主なプログラム

■ 開会あいさつ 鹿児島労働局長

■ 治療と就業の両立支援指針について 鹿児島労働局労働基準部健康安全課

■ 体験談

「がんとともに生きる ～治療と就業と生活と～」

講師 NPO 法人がんサポートかごしま 副理事長 野田 真記子 氏

■ 特別講演

「治療と就業の両立支援の推進のために」

講師 独立行政法人労働者健康安全機構

中国労災病院 治療就労両立支援センター 所長 豊田 章宏 氏

■ 令和7年度産業保健調査研究結果報告 鹿児島産業保健総合支援センター

## 3 取材のポイント

○ 令和8年4月から努力義務化された「治療と就業の両立支援」

○ 人手不足時代における人材確保・定着の観点からの企業支援

○ がん経験者による治療と就業の両立体験

○ 医療・労働・行政・労使団体が連携した地域ぐるみの取組

○ 鹿児島県地域両立支援推進チームによる周知啓発事業の実施

## 4 その他

鹿児島県地域両立支援推進チームの事務局は、鹿児島労働局労働基準部健康安全課となります。

### 【添付資料】

資料1 治療と就業の両立支援セミナーのご案内

資料2 疾病を抱える労働者を取り巻く状況（全国）

資料3 治療と就業の両立支援指針（概要）

資料4 小規模企業における治療と仕事の両立支援に関する体制等の実態調査研究  
（独立行政法人労働者健康安全機構鹿児島産業保健総合支援センター）

資料5 治療と仕事の両立支援に関する鹿児島産業保健総合支援センター利用案内

資料6 鹿児島県地域両立支援推進チーム設置要綱

誰もが、安心して働き続けられる未来へ！

# 治療と就業の 両立支援セミナー

参加費  
無料

申込締切  
10/15  
(木)

令和8年4月1日から、職場における治療と就業の両立支援の取組が、事業主の努力義務になりました。本セミナーでは、両立支援について理解を深めるとともに、支援のポイントや職場における体制づくりのヒントをご紹介します。皆様のご参加をお待ちしております！

日時 2026年10月29日(木) 14時～16時40分予定

会場 鹿児島県医師会館3階 中ホール1・2 (鹿児島市中央町8-1) 定員 100名 (先着順)

会場に駐車場は  
ございませんので、  
公共交通機関を  
ご利用ください。

開会あいさつ

厚生労働省 鹿児島労働局長 永野 和則

講演

## 「治療と就業の両立支援の推進のために」

講師

(独)労働者健康安全機構 中国労災病院  
治療就労両立支援センター 所長 豊田 章宏 氏

【講師紹介】

1986年より脳神経外科医として脳卒中を中心に急性期治療に関わる。ある時上司から外科医は切りっぱなしで、その後の患者の社会復帰を何とかしたいと相談され急性期リハビリテーションに携わる。その後の医療制度の変革に対応するため地域連携パスや地域包括ケア事業に関わり、労災病院の勤労者医療の一環として就労支援にも関わるようになる。厚生労働省両立支援ガイドライン作成や両立支援コーディネーターの育成に関与。

体験談

## 「がんとともに生きる～治療と就業と生活と～」

講師

NPO法人がんサポートかごしま 副理事長 野田 真記子 氏

治療と就業の両立支援指針について

 厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために  
Ministry of Health, Labour and Welfare

鹿児島労働局 労働基準部 健康安全課

令和7年度 産業保健調査研究結果報告

「小規模企業における治療と仕事の両立支援に関する  
体制等の実態調査研究について」

 独立行政法人  
労働者健康安全機構 Johas  
Japan Organization of Occupational Health and Safety

鹿児島産業保健総合支援センター

対象者

事業者・人事労務担当者・  
衛生管理者・  
産業保健スタッフ等

申込方法

二次元コードより  
お申し込みください

※本セミナーは、日医認定産業医の単位取得はできません。



共催

鹿児島県地域両立支援推進チーム(事務局 鹿児島労働局健康安全課)  
(独)労働者健康安全機構 鹿児島産業保健総合支援センター

お問合せ先

鹿児島産業保健総合支援センター 電話 099-252-8002

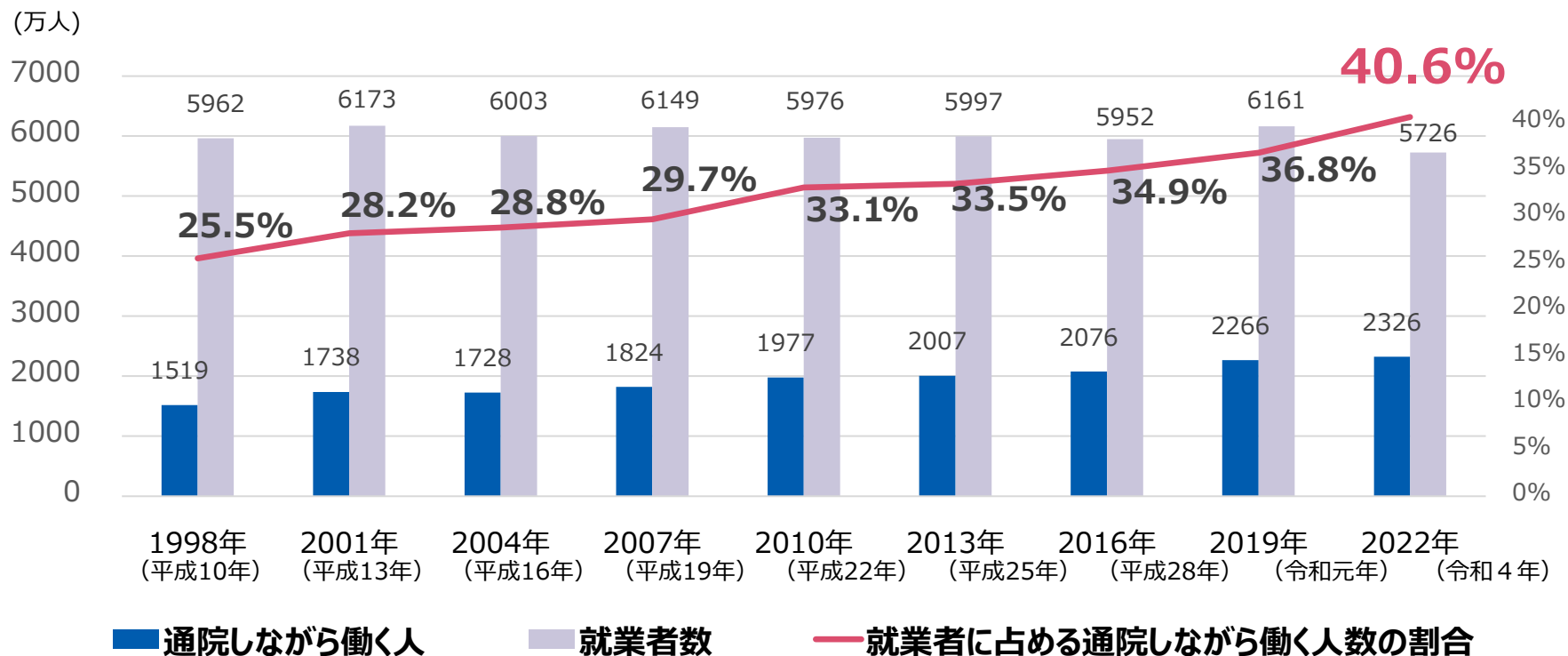


## 疾病を抱える労働者を取り巻く状況（全国）①

資料 2

○ 何らかの疾病により通院しながら働く労働者の割合は年々上昇している。

### 通院しながら働く労働者の割合



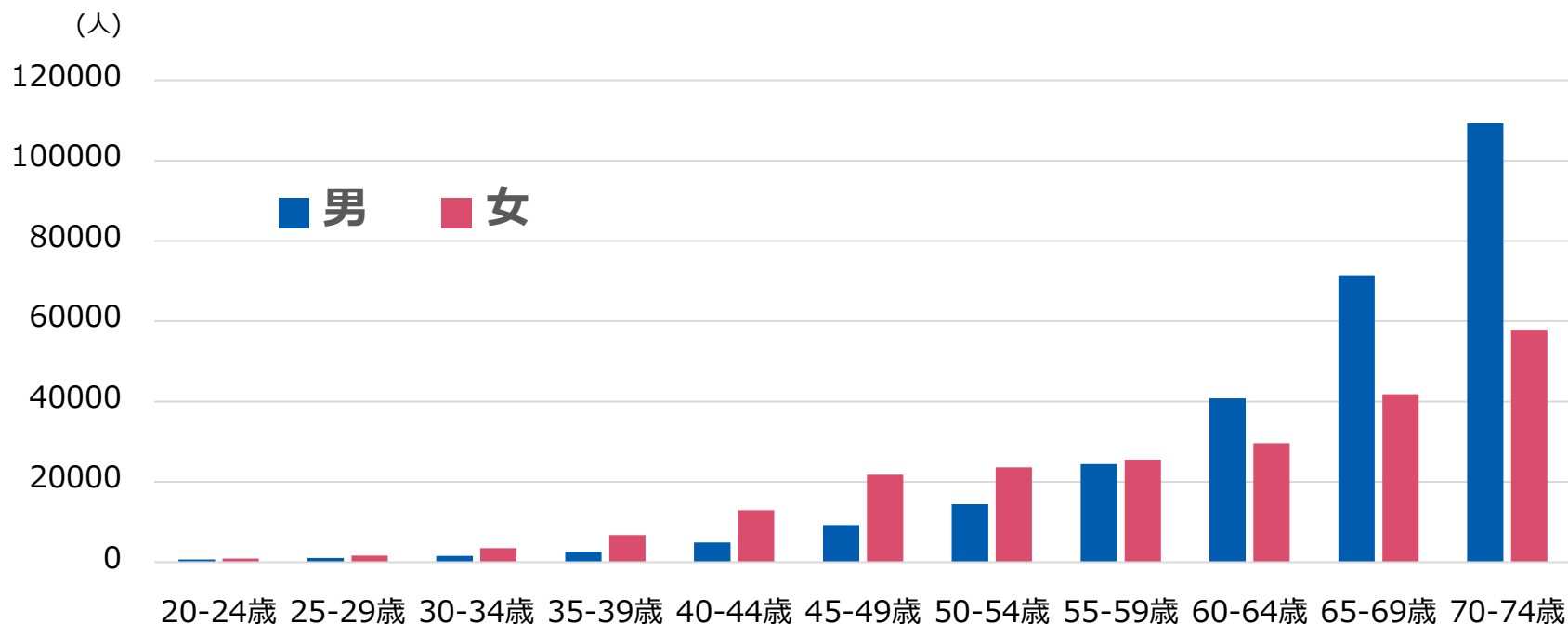
1. 入院者は含まない 2. 15歳以上の者 3. 就業者数は世帯人員のうち「仕事あり」の者  
4. 2016年の数値は、熊本県を除いたもの

資料出所：厚生労働省「国民生活基礎調査」

## 疾病を抱える労働者を取り巻く状況（全国）②

- 一般に年齢階層が高くなるほど疾病を抱える人は増え、就労世代も無関係ではない。今後、労働力の高年齢化等により疾病リスクを抱える労働者の割合は一層増加が見込まれる。

### がんの年齢階層別罹患数（2020年）



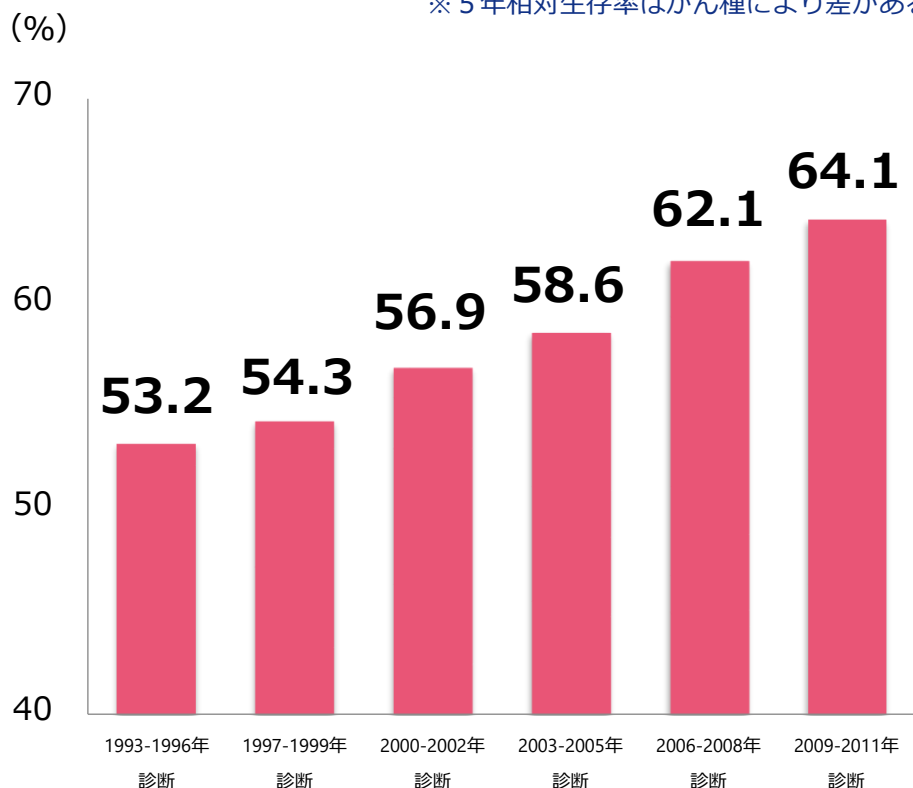
資料出所：厚生労働省「全国がん登録データ」

## 疾病を抱える労働者を取り巻く状況（全国）③

- 近年の医療技術の進歩等によって、かつては「不治の病」とされていたがん等の疾病においても生存率が向上し、「長く付き合う病気」に変化しており、労働者が病気になったからといって、すぐに離職しなければならないという状況は必ずしも当てはまらなくなっている。

### がん患者の5年相対生存率※の推移

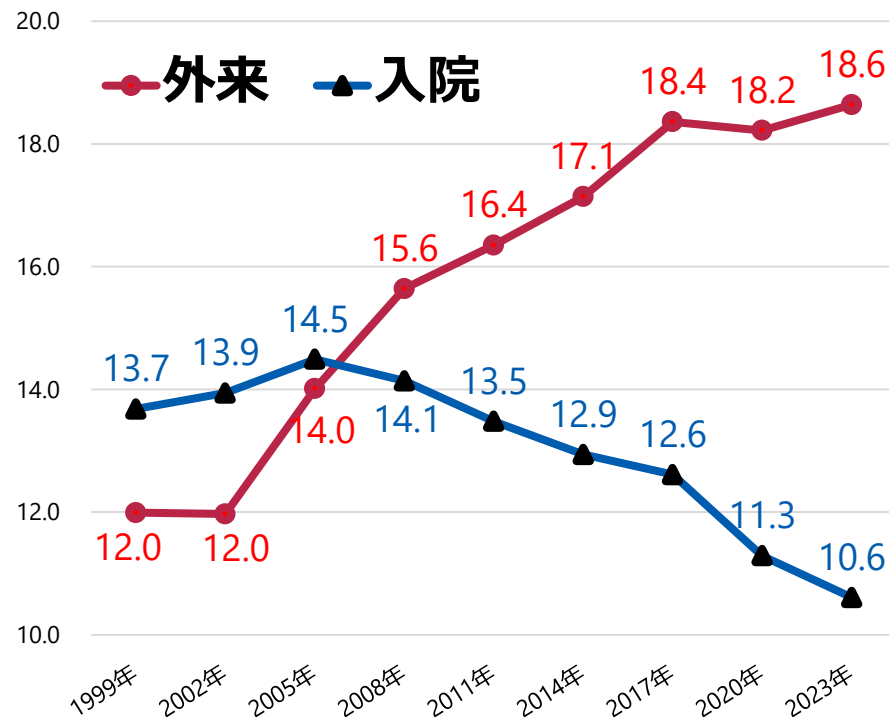
※ 5年相対生存率はがん種により差がある



資料出所：がん診療連携拠点病院等院内がん登録生存率集計報告書

### がんの入院患者・外来患者数の推移

(万人)

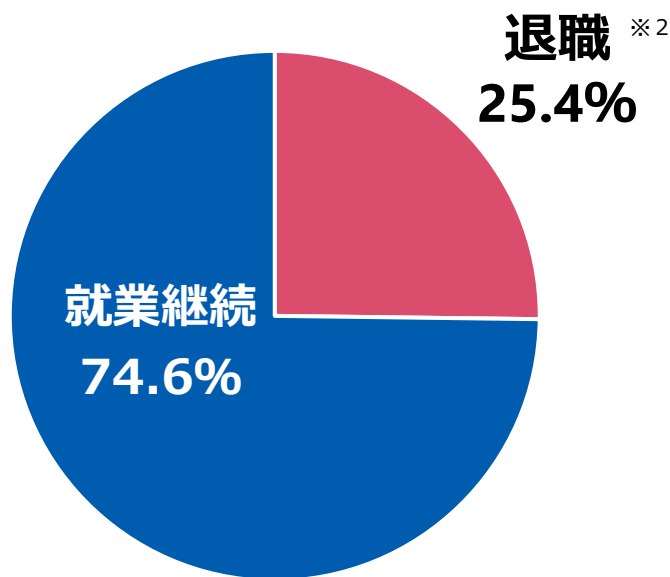


資料出所：厚生労働省「令和5年患者調査」

## 疾病を抱える労働者を取り巻く状況（全国）④

- 疾病を抱える労働者の中には、疾病に対する労働者自身の不十分な理解や職場の理解・支援体制の不足により、罹患後に早期の離職を余儀なくされ、更には職場復帰や復帰後の就業継続の場面で様々な支障に直面している方も少なくない状況にあると考えられる。

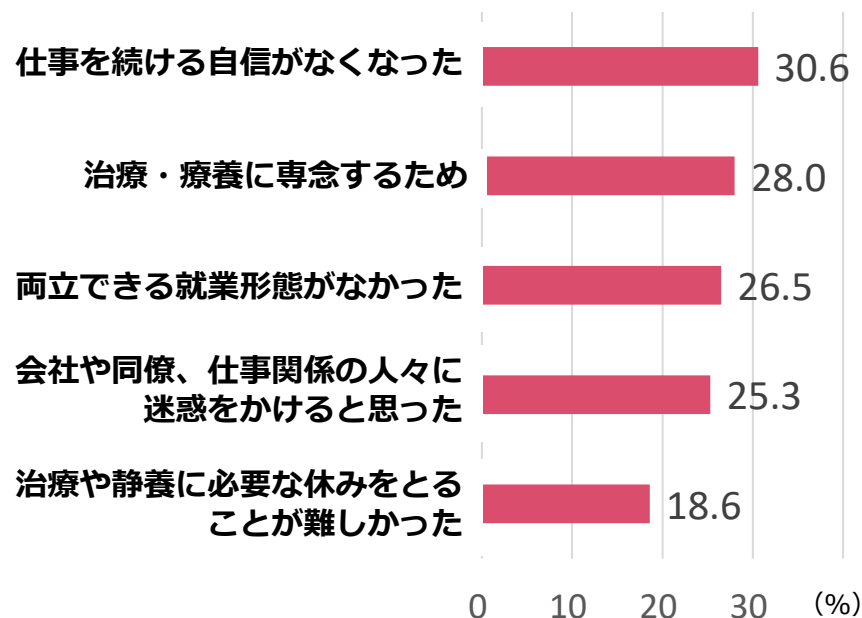
### 疾病罹患後の就業継続・退職の状況



※1 過去5年間にがん・心疾患・脳血管疾患・肝炎・糖尿病・難病の病気治療をした者（経過観察含む）

※2 「疾病を理由に退職した」「疾病以外の理由で退職した」の合計

### 疾病罹患により退職した主な理由



※ 「疾病を理由に退職した」を対象に集計。

# 治療と就業の両立支援指針 (概要)



改正労働施策総合推進法（令和7年法律第63号）により、令和8年4月1日から、職場における治療と就業の両立支援の取組が、事業主の努力義務になりました。

治療と就業の両立支援指針（令和8年厚生労働省告示第28号）は、労働施策総合推進法第27条の3の規定に基づき、疾病を抱える労働者の治療と就業の両立を支援するための措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項を定めたものであり、事業主は、治療と就業の両立支援を行うに当たっては、本指針に基づき、職場において必要な措置を講じることが望まれます。

# 治療と就業の両立支援指針（令和8年厚生労働省告示第28号）の概要

## 治療と就業の両立支援の趣旨



### 病気を抱える労働者の状況

がん等の病気を抱える労働者の中には、職場の理解や支援体制が十分でなく、就業をあきらめてしまうケースが少なくありません。

今後、高齢者の就労の増加等を背景に、どの職場でも、病気を治療しながら仕事をする労働者は増えていきます。



### 治療と就業の両立支援とは

大切な人材が病気になっても、治療を受けながら安心して働き続けられるよう支援するため、本人からの相談に応じ、適切に対応できる体制・環境を整備し、必要な就業上の調整や配慮を行う取組です。



### 両立支援に取り組む意義

労働者の健康確保及び就業継続とともに、社員全体の安心感やモチベーションの向上による人材の定着、生産性の向上といった企業の成長につながります。

#### 指針の対象

対象労働者：雇用形態に関わらず全ての労働者

対象疾病：反復・継続した治療が必要と医師が判断した疾病（国際疾病分類に基づく。負傷含む。）

## 両立支援を行うための環境整備

労働者が安心して支援を求める申出を行えるように、また、支援の必要性が生じてから事業場内の制度や体制等について検討を始めては適切な対応を行うことは困難なため、平時から治療と就業の両立支援を行うための環境を整備しておくことが重要となります。

### 事業主の方針表明

トップとして両立支援に取り組む基本方針を表明し、社内に周知することで、両立支援に向けた職場風土を醸成します。



### 研修等を通じた意識啓発

全ての労働者、管理職に対して、研修等を通じて意識啓発を行いましょう。



### 相談窓口の明確化・社内の支援体制の整備

労働者が安心して相談や支援の申出を行うことができるように、相談窓口や申出が行われた場合の情報の取扱い等を明確にします。

関係者（事業主、人事労務担当者、産業保健スタッフ、上司・同僚等）の役割や対応手順をあらかじめ整理しておくことが望めます。



### 社内制度（休暇制度・勤務制度）の整備

治療と就業の両立支援においては、短時間の治療が定期的に繰り返される場合、就業時間に一定の制限が必要な場合、通勤による負担軽減のために出勤時間をずらす必要がある場合等があることから、以下のような休暇制度、勤務制度を各事業場の実情に応じて導入し、治療のための配慮を行うことが望めます。



- ・休暇制度（時間単位の年次有給休暇、傷病休暇、病気休暇 等）
- ・勤務制度（時差出勤制度、短時間勤務制度、在宅勤務制度、試し出勤制度 等）

# 両立支援を行うに当たっての留意事項

## 労働者本人の申出

治療と就業の両立支援は、私傷病である疾病に関わるものであることから、労働者本人からの支援を求める申出を端緒として取り組むことが基本となります。

## 労働者との十分な話し合い、上司・同僚等の理解

労働者に対する措置等の検討に当たり、事業主が一方向的に判断しないよう、以下の取組が必要です。

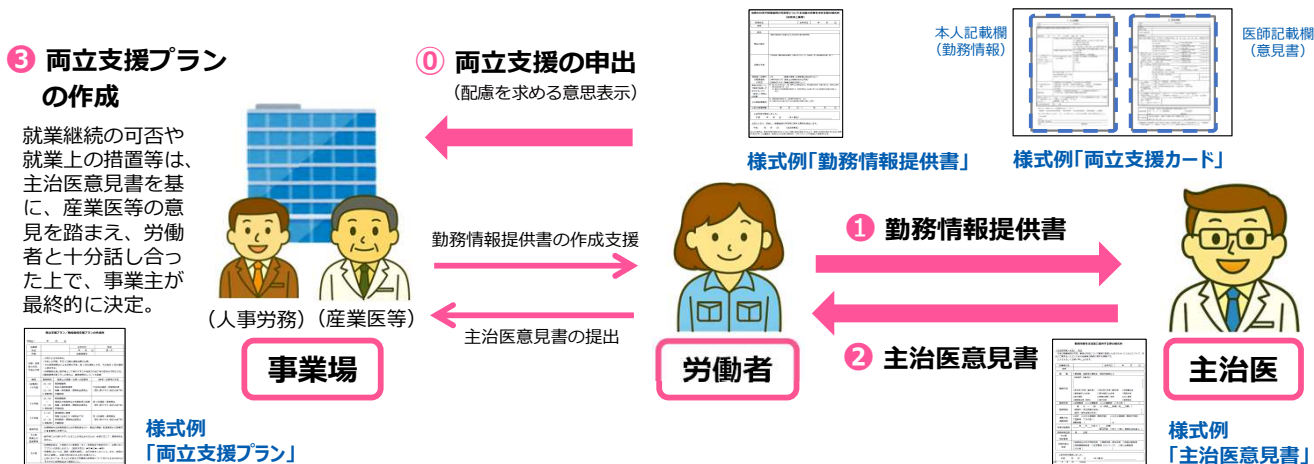
- ・ 就業継続の希望や配慮の要望を聴取し、十分な話し合い等を通じて労働者本人の理解を得られるよう努める
- ・ 疾病のり患をもって安易に就業を禁止せず、主治医や産業医等の意見を勘案して、可能な限り配置転換、作業時間の短縮その他の必要な措置を講じて就業の機会を失わせないよう留意する
- ・ 疾病及びその治療に対する誤解や偏見等が生じないよう、事業主、人事労務担当者、上司・同僚等の関係者において必要な配慮を行う

## 個人情報の保護

労働者が安心して申出を行える環境をつくるため、個人情報の保護も含めた事業場における治療と就業の両立支援のルール及び体制の整備・明確化が重要となります。

# 個別の両立支援の進め方

## 様式例の活用による、主治医や産業医等と連携した支援フロー



### ① 労働者は、就業の状況等の情報を主治医に提供します。【様式例：「勤務情報提供書」、「両立支援カード（本人記載欄）」】

産業医等の産業保健スタッフや人事労務担当者は、勤務情報提供書の作成支援や、両立支援に関する手続きの説明など、必要な支援を行うことが望めます。

勤務情報提供書の作成に当たっては、あらかじめ労働者本人と十分話し合った上で、職務上最低限必要となる作業や要件、想定される就業上の措置や配慮事項について、具体的に記載することが望めます。その際、事業者としてどの程度まで配慮が可能かについても記載があると、主治医はより現実的な意見を述べやすくなります。

### ② 労働者は、主治医から、就業の状況等を踏まえた支援に必要な情報（症状、治療の状況、就業継続の可否や就業上の措置等に関する意見）を収集して事業主に提出します。【様式例：「主治医意見書」、「両立支援カード（医師記載欄）」】

### ③ 就業継続・職場復帰の可否や就業上の措置等については、主治医意見書を基に、産業医等の意見を踏まえ、労働者本人と十分話し合った上で、事業主が最終的に決定します。

事業主は、就業継続・職場復帰が可能と判断した場合、就業上の措置や治療に対する配慮の内容、実施時期等を検討し、実施します。【様式例：「両立支援プラン／職場復帰プラン」】

治療の経過によっては必要な措置や配慮の内容、時期・期間が変わることも考えられるため、フォローアップ面談等を行い、必要に応じて両立支援プランの内容を見直すことが必要です。

# 両立支援に取り組む企業の声 ～これから取り組む企業のみなさんへ～

※ ポータルサイト「治療と仕事の両立支援ナビ」取組事例より



私が一番後悔していることは、最初にかんに罹患した従業員が病気を伝えてくれたときに、「大丈夫だよ」と言ってあげられなかったことです。従業員が一番不安なとき、会社として何も支援の準備ができておらず、頼れる存在になれませんでした。

支援対象となる従業員が現れてから取組を始めていては、対応が間に合わないと思います。病気が発覚した直後の一番不安な時期に寄り添った対応ができるように、事前に準備をしておくことが大切です。

株式会社シニアライフアシスト 取締役／管理部部長・両立支援コーディネーター：小西さん

これまで治療と仕事の両立を支援してきた従業員2名は、現在も元気に働いています。うち1名は休業前は現場作業でしたが、復帰後は業務転換し、本人の経験やスキルを活かした後輩指導の役割を担ってもらうことにしました。現場からは後進育成が進んだとの声があがっています。

健康経営、働き方改革、治療と仕事の両立支援に地道に取り組み、また積極的に周知することで、社内外から安心して働き続けられる会社として認知されるようになってきたと感じます。採用においてもプラスになっていると思います。



株式会社イボキン 管理本部長（執行役員）：吉田さん

## 支援を活用しましょう

### 両立支援ナビをチェック



両立支援  
ナビ

厚労省の運営するポータルサイト「**治療と仕事の両立支援ナビ**」では、

- ・ **指針に沿った取組の実践的ガイド**
- ・ **企業の取組事例**

など総合的な情報提供を行っていますので、参考にしてください。

### 両立支援コーディネーター



養成研修  
申込等

社内での相談窓口、両立支援の調整役となる人材を育てましょう。

**両立支援コーディネーター養成研修**はウェブで無料で受けることができますので、人事労務担当者や産業保健スタッフを受講させるといいでしょう。

### 専門スタッフの支援を活用



産保  
センター

都道府県**産業保健総合支援センター**では、両立支援の専門スタッフ（社労士、心理職、保健師等）が配置されており、

- ・ 研修、相談、**事業場への訪問による制度導入支援**
- ・ 事業主と労働者の間の個別の両立支援の調整及び両立支援プランの作成支援

等支援が無料で受けられます。

### 地域の支援情報



都道府県労働局に設置されている「**地域両立支援推進チーム**」では、自治体や地域の支援機関等と連携して、

- ・ 両立支援のイベントの実施
  - ・ 事業主等が活用可能な**各地域における支援事業の情報**の提供
- 等を行っています。

## 小規模企業における治療と仕事の両立支援に関する体制等の実態調査研究

研究責任者 鹿児島産業保健総合支援センター所長 草野 健（～令和 7 年 12 月）

鹿児島産業保健総合支援センター産業保健相談員 桶谷 薫（令和 8 年 1 月～）

研究分担者 鹿児島産業保健総合支援センター運営主幹 大西 浩之

鹿児島産業保健総合支援センター産業保健専門職 江並 朋子

### 1. はじめに

治療と就労の両立が求められる労働者が増加する中、小規模企業では人的・財政的制約から体制整備が遅れる傾向にある。本県では小規模企業を対象とした同種の調査がこれまで実施されておらず、本研究は地域の両立支援推進に資する資料となる。

### 2. 目的

本研究は、県内の小規模企業における両立支援の制度および体制整備状況を把握し、今後の事業場支援に向けた課題と改善の方向性を示すことを目的とした。

### 3. 方法

従業員数 30 名以上 299 名以下の企業で、法人登録のある 1,790 社を対象に郵送調査を実施し、未回答企業へオンライン調査を追加した。有効回答は 954 件（回答率 53.7%）。調査項目は①法人情報、②両立支援の制度・体制整備状況、③治療を継続しながら働く労働者の状況の 3 領域で構成した。

### 4. 結果

#### (1) 両立支援の認知度と理解度

両立支援を「知っている」企業は 64.1%で、50 人未満規模は 41.0%が「知らない」と回答。経営者の理解度（十分～まあまあ）は 66.6%で、規模間の差は小さかった。

#### (2) 労働者への周知・教育機会の状況

両立支援の社内周知を「行っていない」企業が 44.9%と最も多く、教育の機会「なし」と回答した企業は 79.7%。規模・業種にかかわらず周知・教育の不足があった。

#### (3) 社内相談体制と外部専門職との連携

社内相談窓口「あり」と回答した企業は 67.5%だが、50

人未満規模は 30.5%が「なし」と回答。産業医・保健師との契約が「どちらもない」と回答した企業は 44.9%と高く、50 人未満で 73.9%に達した。一方、社会保険労務士との契約は 74.1%であった。

#### (4) 治療と仕事を両立するための制度整備の実態

導入率は半日単位年休 75.1%、時間単位年休 47.5%、傷病休暇制度 42.8%。傷病休暇制度があっても「無給」が 53.2%と最多であった。

#### (5) 治療をしながら働いている労働者の実態とその内容

治療をしながら働く労働者が「いる」と回答した事業場は 51.8%。年齢は 40 代以上が多数、雇用形態は正規が多く、疾患はがん、糖尿病、メンタル疾患が上位を占めた。勤務状態は「通常勤務」が 78.1%と高率であった。

事業場の復職時の対応は「本人の申告」「診断書の提出」が中心で、医療機関連携は「診断書提出のみ」が 75.4%を占めた。事業場が実施している配慮内容は一部業務免除・業務内容変更・残業免除の順であった。

### 5. 考察

本調査により、小規模企業における課題として（1）労働者への情報提供不足（2）専門職不在による相談体制（3）傷病休暇制度の未整備や無給（4）医療機関連携が診断書の提出のみに偏る、が挙げられた。一方、相談窓口や短時間休暇制度など、両立支援の基盤となる取り組みも一定の普及がみられた。今後は、労働者への情報提供、産業医・保健師などの専門職との連携強化、段階的な有給傷病休暇の整備、情報提供書・主治医意見書を活用した医療機関連携推進などにより、企業規模に応じた両立支援体制の構築を期待する。

「治療と仕事の両立支援」は、  
令和8年4月1日から  
努力義務になりました！

事業場における

治療と仕事の両立支援の取り組みには

資料5

# さんぽセンターをご利用ください

産業保健総合支援センター(さんぽセンター)は、厚生労働省所管の独立行政法人労働者健康安全機構が各都道府県に設置、運営しています。事業場の「治療と仕事の両立支援」の取り組みに対して、各種支援サービスを**無料**で提供しています。

## 治療と仕事の両立支援の取り組みについて…

努力義務化にはどのように対応すればいい？

中小企業でも導入できる制度は？

個別の両立支援の進め方が分からない



## さんぽセンターの活用が有効です

さんぽセンターでは、治療と仕事の両立支援の**専門スタッフ**(社労士、心理職、保健師等)を配置し、各種支援を**無料**で提供しています。



- 相談への対応
- 事業場への訪問による制度導入支援
- 事業主と労働者の間の**個別の両立支援の調整**および両立支援プランの作成支援
- **研修やセミナー**の開催

申込先

独立行政法人労働者健康安全機構 **鹿児島産業保健総合支援センター**  
鹿児島市上之園町25-1 中央ビル4階 電話:099-252-8002



ひと、くらし、みらいのために  
**厚生労働省**  
Ministry of Health, Labour and Welfare

**鹿児島労働局 労働基準部 健康安全課**

令和8年10月1日

## 鹿児島県地域両立支援推進チーム設置要綱

## 1 設置目的

地域の実情に応じた治療と仕事の両立支援を効果的に進めるため、鹿児島県における関係者のネットワークを構築し、両立支援の取組の連携を図ることを目的とする。

## 2 名称

名称は、「鹿児島県地域両立支援推進チーム」とする。

## 3 構成等

(1) 参集者は、以下の者とする。

- ア 鹿児島県経営者協会の推薦者
- イ 公益社団法人鹿児島県労働基準協会の推薦者
- ウ 日本労働組合総連合会鹿児島県連合会の推薦者
- エ 鹿児島県医師会
- オ 鹿児島県くらし保健福祉部
- カ 地域中核医療機関
- キ 鹿児島産業保健総合支援センター
- ク 全国健康保険協会鹿児島支部
- ケ 鹿児島県社会保険労務士会連合会の推薦者
- コ 日本医療社会福祉協会の推薦者
- サ 日本産業カウンセラー協会の推薦者
- シ 日本キャリア開発協会
- ス 若年性認知症支援コーディネーター
- セ 鹿児島県薬剤師会
- ソ 日本労働安全衛生コンサルタント会鹿児島支部
- タ その他、必要に応じ、両立支援に先進的に取り組む企業、医療機関、地元大学等の有識者、自治体等に設置する疾病を抱える労働者の支援を行う者
- チ 鹿児島労働局

(2) 本会議には、座長を置き、座長は議事を整理する。

## 4 議事等

本会議においては、以下の事項について意見交換等を行う。

- ア 両立支援に係る参集者又は参集者の属する各機関の取組の実施状況の共有
- イ 各機関の取組に係る相互の周知協力
- ウ 相談窓口の支援連携に係る各機関の役割分担及び連絡先一覧作成
- エ 各地域における両立支援コーディネーターの周知・活動方法
- オ 各地域における企業向けパンフレットの作成
- カ 各地域における患者向けパンフレット（主に病院で患者に配るもの。加えて一般国民の理解のために広く自治体窓口等にも配布することを想定したもの。）の作成
- キ 両立支援ガイドラインや地域版パンフレット等を活用した両立支援の周知・啓発
- ク 都道府県産業保健総合支援センターのホームページを活用した両立支援の周知
- ケ その他、必要に応じ地域独自の周知・啓発のためのイベントの企画・開催

## 5 その他

- ア 本会議は、原則として公開するものとする。ただし、個人情報、個別企業等に係る事案を取り扱うときは非公開とする。
- イ 本会議の事務は、鹿児島労働局労働基準部健康安全課において行う。